

教師力の形成と成長についての調査研究

－平成23年度奈良県優秀教職員へのヒアリングから－

赤井 悟

(奈良教育大学 先端的な教職科目体系のモデル開発プロジェクト)

生田周二

(奈良教育大学 持続発展・文化遺産教育研究センター (人権・市民性教育研究部門))

赤沢早人

(奈良教育大学 教育実践開発研究センター (教育実践研究部門))

柴本枝美

(奈良教育大学 先端的な教職科目体系のモデル開発プロジェクト)

Research on formation and growth of teacher competencies:
from interviews with excellent teachers in Nara

Satoru AKAI

(Project for the Development of a Model System for Teaching Profession Subjects,
Nara University of Education)

Shuji IKUTA

(Center for Education and research of Sustainable Development and Cultural Properties,
Nara University of Education)

Hayato AKAZAWA

(Center for Educational Research and Development, Nara University of Education)

Emi SHIBAMOTO

(Project for the Development of a Model System for Teaching Profession Subjects,
Nara University of Education)

要旨：本研究では、平成23年度奈良県優秀教職員へのヒアリング調査をもとに、教員の教師力がどのように形成され、どのように成長したのかを明らかにするとともに、教師力の実相を可視化した動的教師力モデル図を提案した。優秀教職員の教師力の成長について、教職経験を重ねたある時期、自分主体の教育観から児童生徒主体の教育観への転換があることが明らかになった。また、動的教師力モデル図においては、「子どもの成長」、「関係者からの信頼」が教員自身に還流し、「教育への情熱」を醸成することを示した。

キーワード：教師力 teacher competencies 優秀教職員 excellent teachers 教師教育 teacher education

1. はじめに

奈良教育大学先端的な教職科目体系のモデル開発プロジェクトでは、平成22年度から平成24年度の3年間、学部学生に卓越した教師力を育むために、教職科目の体系化及び教師力育成のためのさまざまな調査や研究を行った。ここでの教師力は、学習指導だけでなく生徒指導や進路指導、学校運営への参画、保護者との協働など、学校に勤務する教員に求められる総合的な力

を意味する。

優秀教職員の教師力については、安藤や當山、松尾の研究や調査がある。安藤(2009)¹⁾は、優秀教職員の資質能力から教職大学院に在学する現職教員院生の修了レベルを検討した。當山(2009)²⁾は、全国の優秀教職員に対して職能開発に役立った現職研修について質問紙調査を行い、フォーマルな研修よりインフォーマルな研修の方が有効性が高いという結果を得た。松尾(2011)³⁾は、全国の優秀教職員に対する質

問紙調査の結果から、教員の資質向上には、優秀な教員との出会い、教師間の学び合い、大学院等での長期研修、教員のライフコースで必要とされる資質能力に対応した働きかけが重要としている。

本研究の目的は、これら優秀教職員についての研究成果を踏まえ、プロジェクト研究の一環として行った平成23年度奈良県優秀教職員へのヒアリング結果をもとに、教員の教師力がどのように形成され、どのように成長したのかを明らかにするとともに、教師力の実相を可視化した動的教師力モデル図を提案することである。

2. 調査方法

奈良県優秀教職員とは、奈良県公立学校優秀教職員表彰実施要綱に基づき選ばれた「職務に精励し、他の教職員の模範となる教育活動を実践している教職員及び教職員グループ」⁴⁾である。平成23年度には、市町村立小学校教諭10名、市町村立中学校教諭3名、県立高等学校教諭3名、県立特別支援学校から1つの教職員グループが選ばれた。

本研究では、このうち教職員グループを除く16名に対して勤務校等で下記の調査項目に沿いながらヒアリングを行った。ヒアリングに要した時間は一人あたり40分から60分であった。調査対象者、調査期間、調査項目を次に示す。

2. 1. 調査対象者

市町村立小学校教諭

- | | | | |
|-----|-------|-----|-------|
| ①男性 | 経験10年 | ②男性 | 経験20年 |
| ③男性 | 経験20年 | ④女性 | 経験32年 |
| ⑤男性 | 経験25年 | ⑥女性 | 経験33年 |
| ⑦男性 | 経験29年 | ⑧男性 | 経験17年 |
| ⑨女性 | 経験35年 | ⑩女性 | 経験32年 |

市町村立中学校教諭

- | | | | |
|-----|-------|-----|-------|
| ⑪男性 | 経験30年 | ⑫男性 | 経験29年 |
|-----|-------|-----|-------|

県立高等学校教諭

- | | | | |
|-----|-------|-----|-------|
| ⑬男性 | 経験27年 | ⑭男性 | 経験27年 |
| ⑯男性 | 経験29年 | | |

2. 2. 調査期間

平成24年4月～7月

2. 3. 調査項目

1. 基礎事項

2. 養成時代

- (1) 教員養成大学出身か一般大学出身か。
- (2) 大学時代の授業で、印象深いもの、現在役に立っているものはあるか。

- (3) なぜ教員を志したのか。

3. 現職時代

- (1) 初任者時代、何を思ったか。
 - (2) 教員としての姿勢が変化したと思ったとき。
 - (3) 危機を乗り越えたと思ったとき。
- #### 4. 教師力
- (1) 周りに教師力のある先生はいるか。
 - (2) 教師力が発揮されたと思われるエピソードを。
 - (3) 優れた先生には何が必要か。
 - (4) 教師力はどのように育つと思うか。
 - (5) 教員免許の修士レベル化についてどう思うか。
- #### 5. 教師力を維持するために
- (1) 教師力を支えているものは何か。
 - (2) 仕事の上で大切にしていることは何か。
- #### 6. 先生になろうとしている学生に一言アドバイスを

3. 調査結果

本研究の調査方法を、優秀教職員からのヒアリングとしたため、質問紙調査では得られない教員の息づかいを感じることができた。どの教員もきわめて明快で、児童生徒や教育について語る教員には、言葉以上の気迫と魅力があった。同時に、それぞれの教員は個性的で、画一性は感じられなかった。一方、自らの成果に対してはたいへん謙虚で、複数の教員から、「私でいいのですか」という発言があった。ここで得られたデータを帰納的に分析し、教師力の形成や成長を示すもの(3. 1.)から(3. 9.)、教師力の構造を示すもの(3. 10.)から(3. 13.)、として記載する。

3. 1. 学生時代について

- ・大学進学を考えていた時には教員志望ではなかった。家業が写真屋であったので、その仕事を継ぐつもりで商学部へ行った。ところが、商学部何校かとN大を受験した結果、N大と私立大の商学部一つだけ合格であった。学費の安いN大へ行くことになった。具体的に教員になろうと思ったのは、3年生時のN大附属小学校への教育実習からである。1年生を担当したが、毎日子どもと遊び、子どもにまわりつかれTシャツがノビノビになった。この経験がきっかけである。(③小学校 男性 経験20年)
- ・高校1年生の時の担任の先生に、「お前は小学校の先生になれ。」と言われた。その先生は生物の先生であったが、(中略)あるとき、小学校の実践記録を見せてもらって、「こんな先生になれ。」と言われた。その後いろいろと迷いもあったが、この先生の一言が大きい。(⑨小学校 女性 経験35年)
- ・小さいころは体育は得意でなかった。ただ、中学校の時、水泳をしたおかげで自信がついた。練習するとタイムが伸びた。運動が苦手でもやればできると

いう気持ちをもつことができた。人生において画期的なことであった。大学へは水泳をするために入ったが、このような気持ちを生徒に伝えたいと思い教師になろうと思った。(⑬中学校 男性 経験32年)

3. 2. 初任者時代について

- ・1年目条件付採用で、産休講師という形で4年生を途中から担任することになった。産休に入られた先生は厳しい先生で、それが私に代わったから子どもたちは言いたい放題、今で言う学級崩壊状態であった。「授業しません。」と言って職員室へ帰ったこともあった。さんざんであった。(⑥小学校 女性 経験33年)
- ・「先生は聖職じゃない。」と思った。やんちゃな子どもも多く、肉体労働だった。理想はあったが、それだけではいけないと思った。(⑨小学校 女性 経験35年)
- ・「えらいとこへ来た」と思った。自分はやる気満々であったが、たいへん荒れた学校であった。教室へ入らない生徒がいた。自分の経験にはない光景であった。(⑫中学校 男性 経験29年)

3. 3. 常に前進姿勢をもつ

- ・(これから先生になろうとしている学生に) 限界を広げてほしい。(中略) アドバイスを受けた時は、プライドもあるであろうが前向きに捉えてほしい。先輩のアドバイスで壊されても、その後には芯の通ったものができる。(①小学校 男性 経験10年)
- ・(仕事の上で大切にしていることは) いろいろな困難なこともあるが、真正面から受けて立つということである。逃げてはいけない。(④小学校 女性 経験32年)
- ・T高校の後半6年では野球部の監督をした。バットを握ったこともなかったが、与えられたことはなんでもやろうという姿勢を貫いた。その結果、奈良県のベスト4までいったことがある。今もこの考え、姿勢は生きている。野球部の監督は体育の先生が多く、たくさんの先生と知り合い、また信頼してもらっている。今の奈良県の野球部の監督は全員知っている。(⑭高等学校 男性 経験27年)

3. 4. 出会った多種の人たちとつながる

- ・ある父親が「クラスを替えろ。」と言ってきたことがあった。すぐに家に行って父親と会った。その父親は小学校時代いい思い出がなかった。これを聞いていた。帰るとき、「しっかりやってもらったらいい。」と言われた。いろいろな人から勉強させてもらっている。(④小学校 女性 経験32年)
- ・私はずっと人に恵まれてきた。子どもの見方、関わり方について、先輩からアドバイスをもらった。研

修にも連れていってもらった。このような経験をするうちに、自分の姿勢が変化していったのだと思う。

(⑦小学校 男性 経験29年)

- ・(私の教師力を支えているのは) 仕事楽しいこと、子どもや保護者との関わりが楽しいこと、一緒に働いている同僚もいいし、校長先生もいい。(中略) 私は人に恵まれている。(⑨小学校 女性 経験35年)

3. 5. 教師力をつけるための方略を意識する

- ・小学校では全教科を教えるが、専門をもつことが大切でこれが自信になる。特別活動でも道徳でも体育でもよい。専門をもつことで自分で学ぶことが楽しくなる。(②小学校 男性 経験20年)
- ・(優れた先生に必要なことは) 子どもとこんなことをしたい。学校でこんなことをしたいという心もち続けること。私は、毎年自分のテーマを考えていた。(⑩小学校 女性 経験32年)

3. 6. 教育観の転換がある

- ・採用後8年の頃だったと思う。子どもの自尊感情を育てなければならないということに気付いた。(中略) それまでは厳しく叱る教師であったが、子どもたち同士の教え合いの中で子どもを伸ばすのが有効かなと思った。厳しい指導は必要だが限られた場面だけでいい。目標が与えられたとき、活躍の場面が与えられた時に子どもは変わっていった。このように考えている内に、自分の指導方法が変わってきた。(⑧小学校 男性 経験17年)
- ・2校目で障害児学級を担当した。このとき、通り一遍の指導ではだめで、子どもをよく見なければならぬということ学んだ。それまでは、本を読み頭で子どもと接していた。その子自身をよく見ないといけないことに気付いた。その学級に嘔む子がいた。(中略) 最初はその行為を注意していたが、子どもをよく見ていると、不快なことがあるとこのような行動に出ることがわかってきた。(⑨小学校 女性 経験35年)
- ・(教員としての姿勢が変化したのは) 3校目のM中へ転勤したときである。(中略) そのとき、それまでの力の指導から、生徒の自主自立を重んじる指導に転換した。(⑪中学校 男性 経験30年)
- ・(教員としての姿勢が変化したのは) 3校目の勤務校、S高校での経験も大きい。S高校は、1年生で320人の生徒が入学すると卒業までに100人ほど退学するという学校で、(中略) 学級運営、クラブ運営はできなかった。この学校で、目の前の生徒に何が必要かを見なければならぬ、という私の基礎ができたのだと思う。生徒にこちらを見させるためにはどうすればよいか、生徒は何を欲しているのか、生徒が世の中で生きていくためには何が必要なのか、

いつも考えていた。(⑭高等学校 男性 経験27年)

3. 7. 児童生徒に自分の意思を伝える言葉をもつ

- ・私は「虹学級をめざせ」と言っている。子どもには、「みんな色は違うけど重なるときれいやろ。みんなも重なってきれいになろう。」と言っている。(③小学校 男性 経験20年)
- ・(仕事の上で大切にしていることは)「あたり前のレベルを上げる。」ということ。挨拶をする、時間を守るなど、今までできなかったこと、あたり前できなかったことがあたり前になったとき、レベルが上がったということである。これを大切にしている。(⑫中学校 男性 経験29年)
- ・生徒に社会を生きる力をつけさせるために、BRUSH UPという言葉を用いて教材を作った。(中略)基礎などという生徒のプライドをそこなう言葉は使わないようにした。(⑭高等学校 男性 経験27年)

3. 8. 組織としての学校を考える

- ・(仕事の上で大切にしていることは) どうすれば学校がよくなるか、問題意識をいつももち、見逃さないこと。(⑩小学校 女性 経験32年)
- ・40歳近くになったとき、科長という役職になった。今までは、自分の意見を言っていたが、今度は言われる立場になった。いつも意見を聞いているわけにもいかず、最初からもっといい案を出そうという姿勢になった。N工業とR商業の学校統合にもかかわった。実習棟を作る、制服を作る、PCを導入する、工業系の情報科を作るなど、学校を運営する立場になってから考え方が変わった。(⑮高等学校 男性 経験27年)

3. 9. 信念をもつ

- ・(優れた先生に必要なことは) 優れた先生の前に、優れた人でなければならないと思う。(中略)生き方が教師力に反映される。それから、自分に限界を作ってはいけないと思う。どうせやるなら最高のものをめざす必要がある。(①小学校 男性 経験10年)
- ・(仕事の上で大切にしていることは) 学級をやる気をもてる場にする、子どもが毎日喜びをもって帰れるようにすること。(⑧小学校 男性 経験17年)
- ・(自分の) 子どもをもつと先生というものがわかる。お前は、自分の子どもをあずけるに値する先生であるかどうかということである。(⑯高等学校 男性 経験29年)

3. 10. 自己教育的知識について

- ・(最初の赴任校で研究指定の研究授業をすることになったが) もう一人研究授業をしたのはベテランの

先生だった。この先生に何でもついて行った。教材作りも授業の工夫も板書の工夫も学んだ。(中略) 数学的な考え方とは何かも教えてもらった。(④小学校 女性 経験32年)

- ・A小からH小へ転勤したが、児童数が50人ほどの学校から600人の学校への転勤であった。(中略) 2年目で体育主任になったが、朝礼台の上から一言で600人を動かす勉強をした。(⑤小学校 男性 経験25年)

3. 11. ケースに最適解を与える判断について

- ・(私の周りの教師力のある先生は) 子どもへの対応も明確で、きちんと指示を出されている。その先生は学年主任であるが(中略)どこかの学級でトラブルがあると学年集会を開き、子どもに考えさせるようにされている。短い時間でも学年集会をもつことで、4学級をまとめられている。いろいろな所に先生の配慮がある。(②小学校 男性 経験20年)
- ・(私の周りの教師力のある先生は) 子どもへの関わりがぶれない。(中略) 子どもを指導するとき、このようにするとよいという展望がある。(⑨小学校 女性 経験35年)

3. 12. 子どもの成長について

- ・少し太った子どもで逆上がりができなかった子どもに、1ヶ月練習に付き合っただけで逆上がりができるようになったことがあったが、私はこの子どものガッツポーズが忘れられない。この子は、できるようになった喜びを知り、また次の何かの時にがんばるであろう。(③小学校 男性 経験20年)
- ・(私の教師力を支えているのは) 子どもが好き、この一言に尽きる。6年生を担任して、卒業させた子が中学生や高校生になると敬語が使えるようになっている。問題行動があった子がアルバイト先で会ったとき声をかけてくれる、など私が関わった一人ひとりの子どもがそれぞれの道でがんばっている姿、成長を見ると嬉しい。(⑥小学校 女性 経験33年)
- ・クラブ活動や資格検定へのチャレンジで、「先生、勝ったで!」「先生、受かった!」と報告に来た生徒の顔を見るとしんどい気持ちはぶっ飛ぶ。(⑮高等学校 男性 経験27年)

3. 13. 関係者からの信頼について

- ・(私の教師力は) 同僚、家族、仕事外の仲間、子ども、地域の人たち、保護者などの期待や応援に支えられている。(①小学校 男性 経験10年)
- ・(私の教師力を支えているのは) たよりにしてくれる生徒がいること。(⑪中学校 男性 経験30年)
- ・(優れた先生に必要なことは) 信頼を得られる人物であること。(⑬中学校 男性 経験32年)

・(私の周りの教師力のある先生は)文化系クラブを指導している先生で、クラブ活動のため休みもなく、熱心な先生がいる。こんな先生に巡り会った生徒の変わり様はすごい。生徒は挨拶ができるようになり、礼儀正しくなり、1年生から3年生で大きく変化する。生徒は、何か相談したいときにはそんな人間味のある先生の所へ寄っていく。こんな指導は中途半端ではできない。その先生は生徒から信頼を得ている。(⑮高等学校 男性 経験27年)

4. 考察

4. 1. 教師力の形成と成長

(3. 1.)に見られるように、教員になろうと思った時期、教員を志した理由に共通点は見いだせない。ただ、教育実習を印象深いついた発言が他にも複数あり、教育実習は学生の教職志望の重要なポイントであると考えられる。

(3. 2.)から、それぞれの教員は初任者時代、思い描いていた学校と現実の学校の大きな違いを経験し、その間で四苦八苦していたことが推察される。校種を問わず、ほとんどの教員が同様の思いをもっている。

このように教職をスタートした優秀教職員であったが、彼らは常に前進姿勢をもち、出会った多種の人たちから学びながら教師力を形成していった。(3. 3.)の「限界を広げる」、「真正面から受けて立つ」、「与えられたことはなんでもやる」という言葉に強い意志が表れている。またそこには、(3. 4.)の「いろいろな人から勉強させてもらっている」、「人に恵まれていた」(3. 5.)の「専門をもつ」、「自分のテーマを考える」など、教師力を成長させるための機会や方略の意識化もあった。

優秀教職員に顕著なことは、教職経験を重ねたある時期、教育観の転換があることである。(3. 6.)の「目標や活躍の場面が与えられたとき子どもは変わる」、「子どもをよく見なければならぬ」、「力の指導から生徒の自主自立を重んじる指導に転換した」、「目の前の生徒に何が必要かを見なければならぬ」に示されているように、自分主体の教育観から児童生徒主体の教育観への転換が見られるのである。この転換は、自分主体の教育観が確立された後に発現するものであり、教師力の卓越を示す事項であろう。

このように教師力を形成成長させた教員は、自分の意思を児童生徒に伝える言葉をもち、一方で組織としての学校を考える存在となる。優秀教職員の発揮する教師力は、(3. 8.)に示すように学校を動かす力となっているのである。

また、多くの優秀教職員は自らの襟を正す信念をもっていた。(3. 9.)に示す「優れた先生の前に優

れた人でなければならない」、「子どもが毎日喜びをもって帰れるようにする」、「自分の子どもをあずけるに値する先生か」などである。これらは、若年教員への指針となる言葉でもある。

4. 2. 動的教師力モデル図

学生に教師力の実相を示すため、ヒアリングで得られたデータをもとにその構造を可視化する。

学校に勤務する教員は、(3. 10.)の「この先生に何でもついて行った」、「一言で600人を動かす練習をした」に示されるように、教職についての専門知識をもちつつ、自分が必要とする新たな知識はどこにいけば得ることができるのか、今自分はその知識を得る場所にいるのかなどの「自己教育的知識」をもつ。同時に、(3. 11.)の「子どもへの対応も明確できちんと指示を出す」、「子どもを指導するときこのようにするとよいという展望がある」に示されるように、自分の眼前に立ちはだかるさまざまなケースに対して、法規や学校の定石を踏まえた判断、その課題の将来を展望した判断という「ケースに最適解を与える判断」を行う。

教員のこのようなパフォーマンスは、自分と関わる子どもを成長させ、同時に教員は、子ども、保護者、上司や先輩、同僚、関係機関の方々、地域の方々という関係者からの信頼を得ることになる。「子どもの成長」、「関係者からの信頼」は教員自身に還流し、「教育への情熱」を醸成する。これらは、(3. 12.)の「逆上がりができるようになった子どものガッツポーズが忘れられない」、「私が関わった一人ひとりの子どもがそれぞれの道でがんばっている姿、成長を見ると嬉しい」、「『先生、勝ったで!』『先生、受かった!』と報告に来た生徒の顔を見るとしんどい気持ちはぶっ飛ぶ」、(3. 13.)の「(私の教師力は)同僚、家族、仕事外の仲間、子ども、地域の人たち、保護者などの期待や応援に支えられている」、「(私の教師力を支えているのは)たよりにしてくれる生徒がいること」、「(優れた先生に必要なことは)信頼を得られる人物であること」に示されている。

この「教育への情熱」は、さらなる高次の知識の吸収や判断の錬磨の駆動力となる。教員の教師力は、教員の内にある「知識」、「判断」、「教育への情熱」と、教員の外から「教育への情熱」に影響を与える「子どもの成長」、「関係者からの信頼」の拡大再生産的な動きにより規定される。

これらの関係を、動的教師力モデル図(図1)として示す。

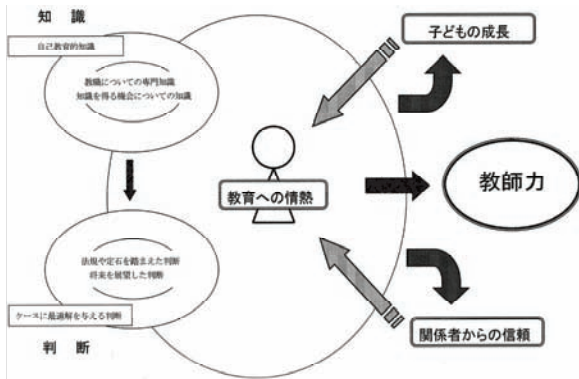


図1 動的教師力モデル図

5. むすびに

本研究に全面的にご協力いただいた16名の優秀教職員の方々、各学校の校長先生、奈良県教育委員会の中尾雪路管理主事に衷心より謝意を表する次第である。

引用文献、参考文献

- 1) 安藤輝次 初任者教員と優秀教員の資質・能力に関する研究 奈良教育大学紀要第58巻第1号(人文・社会) 奈良教育大学 2009 pp.147-156
- 2) 當山清実 「優秀教員」の職能開発における現職研修の効果に関する研究－校内研修に対する効果意識を基にして－ 教育実践学論集11号 兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科 2009 pp.51-62
- 3) 松尾知明 優秀教員の力量形成に関する調査研究 教員の資質向上に関する調査研究報告書 国立教育政策研究所 2011 pp.160-214
- 4) 奈良県教育委員会 奈良県公立学校優秀教職員表彰実施要綱 2009